

還曆を祝して

中村吉三郎教授に捧げる

執筆者一同

目次

戦後初期における刑事労働事件裁判の分析……………島田信義(一)

——その一——

独占禁止法第九条論……………宮坂富之助(三)

フランスの結合企業法制とその動向……………奥島孝康(四)

英米法における推定理論(七)……………楠本英隆(二九)

商事判例研究……………早稲田大学商法研究会(三七)

フランス会社法(七)……………早稲田大学フランス商法研究会(六六)

——第153条～第177条——

戦後初期における

刑事労働事件裁判の分析 ―その一―

島 田 信 義

一 はじめに

二 不当労働行為事件と裁判所

三 労働基準法等違反事件と裁判所

(以上本号)

四 スト破り事件と裁判所

五 労働者訴追事件と裁判所

六 むすび

一 はじめに

本稿で分析の対象となした刑事労働事件裁判は、「刑事裁判資料」一〇号・二六号・四八号・五五号に掲載された裁判例のうち、市民または市民団体が中心となった刑事事件の事例をのぞくすべてである。それは、時期的にいえば、

戦後初期における刑事労働事件裁判の分析―その一―

終戦直後からおおむね昭和二五年中葉までにあたっている。

この時期は、戦前・戦中をつうじて、軍事的警察的天皇制国家の弾圧のもとに逼塞していた労働運動が解放せられ、憲法により生存権（二五条）・労働権（二七条）および団結権・団体交渉権・団体行動権が勤労者の基本的人権として保障され、その具体化として労働基準法・労働組合法・労働関係調整法が制定せられて、労働運動展開のための制度的条件が整備された結果、労働運動はあたかも遼原の火のように昂揚するにいたった反面、早くも二・一ゼネストを一契機として、官公労働者にたいする労働基本権の制限・剝奪の政策が、マッカーサー書簡および昭和三年政令二〇一号として登場したほか、主として下級職制を資本の手中に掌握せしめることをねらった労働組合法の全面改正（昭和二四年）がくだてられるとともに、より戦闘的な産別系組合において、争議を契機によりやく内部的な対立・抗争が表面化して、組合分裂さえあらわれた頃である。

したがって、本稿のねらいは、もっぱら階級的・戦闘的な産別会議が労働運動の中核体として歴史の舞台に登場していた時代において、権力機構としての裁判所が、どのように刑事労働事件に対処していたのかを究明するところにある。なるほど、史的事実のうえからいえば、昭和二五年七月には、産別会議内の批判勢力であった産別民同派が、その大同団結をはかって、あらたな日本労働組合総評議会（総評）を結成するまでにいたっている。しかしながら、本稿の考察の対象とせられた諸事例は、裁判の性質上、日時のズレがあらわれるので、まだ産別会議が戦闘性をうしなわず、労働運動の主導的勢力として存在していた時代に対応するものだ、といえる。

さらに、本稿がこの時期の諸事例を選定した理由のうちには、旧労働組合法・昭和二四年改正前の労働関係調整法

において、使用者の不当労働行為が犯罪とせられていたことがある。そして、この時期には、不当労働行為事件についての裁判態様がほぼあきらかになってきており、これと労働者がわの刑事事件裁判の態様とを比較することによって、裁判所における労働者の権利の擁護ないし尊重の度合を測定しうるものが、あるていど可能になるとおもわれたからである。

最後に、本稿の分析資料は、前記の「刑事裁判資料」の各号にかぎっているもので、本稿での裁判態様の評価も、分析資料にかぎられた範囲での評価であるにすぎない。したがって、これをもって、当時の刑事労働事件にたいする裁判所の動向全体を断定的に結論づけるわけにはいかない。しかしながら、数量的にみても、かなりの数の裁判例がそこでかぞえられるので、本稿での分析は、この当時の裁判所の一般的動向を推測するについて、そう重大な過誤をおかしたものとはならないだろう。

* たとえば、市民による労働基準法・職業安定法違反の労務供給事業などのほか、市民団体による隠匿物資摘発などの大衆行動は、たとえ労働者の参加をみるばあいにも、労働組合がイニシアチヴをとっていないかぎり、すべて除外した。したがって、板橋造兵衛事件判決のように、判決内容に労働基本権の性格に関する判断がみられるようなものでも、本稿の分析対象とはなっていないわけである。

二 不当労働行為事件と裁判所

(1) まず不当労働行為に関する刑事訴追事件で、この時期に判決をみたものの総数は、四五例をかぞえる。そして、その裁判結果は、第一表にみられるとおり、使用者の有罪件数は一七事例（三七・八％）、無罪件数は一六事例

第 1 表 不当労働行為事件訴追結果

	▲	●	▲ ●	計	▲	●	計	△	△ ○	○	計	◇	総計
I	9			9 (.360)	7		7 (.280)	7			7 (.280)	2	25
II	2	3	1	6 (.375)		1	1 (.063)	4	1	2	7 (.438)	2	16
III		3		2 (.500)				2			2 (.500)		4
	11	5	1	17 (.379)	7	1	8 (.178)	13	1	2	16 (.356)	4	45

論

説
(島田)

(備考) △=検察官起訴・上訴, ○=被告人上訴, ◇=公訴棄却をし
めし, 白色は「無罪」判決, 黒色は「有罪」判決, 白・黒色は
「一部無罪(有罪)」判決をしめす。

(三五・六%)となっている。計数的にみれば、有罪判決率のほうが、無罪判決率をわずかに上まわっているが、実は労働委員会による処分請求取消により公訴棄却(無罪)となった四件をくわえれば、無罪判決率は四四・四%(二〇事例)となり、ぎやくに有罪判決率を上まわることとなる。

しかし、ここで問題なのは、有罪判決率が無罪判決率を上まわるかどうかということよりも、有罪判決率が三七・八%でしかなかったという事実である。旧労働組合法および昭和二四年改正以前の労働関係調整法においては、不当労働行為が犯罪として起訴され、訴追されるためには、労働委員会の処分請求を前提としなければならず(旧労組法第三三条二項、労調法旧第四二条、したがってまたそれだけに、労・使・第三者をもつて構成せられる労働委員会の処分請求は、事実上犯罪成立について確信をもつたものでなければならなかった。くわうるに、起訴便宜主義もとの検察官による公訴提起を経て、はじめて不当労働行為の公判手続が開始されるわけである。したがって、公判廷へあらわれた不当労働行為事件は、犯罪成立の確信の蓋然性はたかく、かつ悪質な形態のもの

であったということは、ほぼ推測しうるところであった。

ところが、不当労働行為事件にたいする裁判結果は、前記のように有罪判決率は三七・八％にすぎなかったわけである。ということは、この時期の裁判所が、一般に刑罰をもって使用者がわの侵犯から擁護しようとした団結法秩序に、さほど高い法益性を承認していなかったことを率直にものがたるもの、といえよう。

(2) このような裁判所にたいする評価は、けっして数量的な視点からのそれにとどまるものではない。不当労働行為にたいする裁判理由の側面からみても、みぎの評価をうらうちするような状況が看取できるのである。以下に若干の事例をしめして、そのことをかたらせてみよう。

(イ) まず仁丹体温計不当労働行為事件の第一審判決（山形地裁、昭二三・一〇・二五判、斎藤允・島倉弘義・上野正秋裁判官、刑資二六号四九九頁）と控訴判決（仙台高裁、昭二四・一二・二〇判、稲田馨・鈴木禎次郎・佐々木次雄裁判官、刑資五五号三三四頁）である。この事件は、使用者において所轄地方労働委員会の同意をえないにもかかわらず、争議行為を実行した組合員らにたいし出勤停止・慰安会への不招待などの不利益取扱をおこなったものであるが、判決においてとりわけ問題だともわれるものは、組合幹部二名にたいする出勤停止の点である。

この点について、第一審判決は、みぎ組合幹部から出勤停止措置をうったえられた地労委の争議幹旋委員が、自宅休養をすすめて、そのうち自分が交渉してやろうと兩名を宥めて帰したうえ、その旨を委員会に報告したところ他の委員から別段の異議がでなかったこと、および同委員がその後会社におもむき刑事事件（ビケットに関する）の決着まで同人らの面倒をみてくれるよう交渉の結果、同人等の就業は当分ひかえることとし、そのかわり本給だけは支給す

ることとなったこと、また他の委員も同様な交渉をしたので、その後委員会にこのことを報告したが、委員らにはなら異議も反響もなかったことから、出勤停止につき「地労委が暗黙のうちに承認を与えていたと解するのが相当」との判断をくだしている。

山形地裁判決は、無罪理由として、出勤停止処分についての地労委の「暗黙の承認」を擬制したわけであるが、なによりも、本件公訴提起の前提たる地労委の処分請求がなされている事実こそは、「暗黙の承認」という擬制的事実を明確にうちやぶるべき事実であつたはずである。したがって、地労委の処分請求がなされた事実のもとで、出勤停止につき「暗黙の承認」を擬制するためには、それなりの確乎たる事実が認定されなければならないところである。しかるに、山形地裁判決が認定した前記の経過は、けつしてそのようなものではなかった。なぜかといえば、地労委の幹旋委員が被出勤停止者の処遇について交渉し、その旨を委員会に報告して異議・反響もみなかったということは、あくまでも労働争議が被出勤停止者にたいする関係では解決していない状況での幹旋にしかすぎず、地労委もその幹旋状況についての報告をうけ、他の委員から異議・反響もでなかったことにすぎないからである。委員会が幹旋員の報告をうけて幹旋措置を承認することと、出勤停止について労働関係調整法旧第四〇条の同意をあたえることは、あきらかに次元をことにする問題である。山形地裁判決が、地労委の「暗黙の承認」を擬制したことは、あまりにも同条が擁護しようとした争議権(団結活動)の法益性を軽視した結果のあらわれと評することができよう。

ところで、仙台高裁判決は、さすがに出勤停止につき地労委の「暗黙の承認」を擬制するような愚はおかしくない。それでは、いかにして、使用者の無罪を維持しようとしているのか。仙台高裁判決にしたがえば、被出勤停止者

は争議中非組合員にたいし「多衆の力を以て、五十余日の長きに亘つてその就業を不能ならしめた」違法な争議行為があつたことを理由として不利益取扱をうけているのであり、かかるばあいには所轄労働委員会の同意は不要であるというのが、その無罪判決の理由づけである。

たしかに、労働関係調整法旧第四〇条には、判決のいうような解釈のなりたつ余地がまったくないとはいへなかつた。しかしながら、このような解釈の指向するところのものが、じつは問題なのである。いうまでもなく、同条は、争議権保障の具体化として、もつとも労使の対立・緊張関係が激化する労働争議の状況をふまえ、使用者による威嚇的・報復的解雇や不利益取扱を防ぐため、労働委員会の同意なくしてなす解雇や不利益取扱を禁じたものである。つまり、同条は、争議行為を理由とする解雇や不利益取扱が、しばしば労働組合や労働争議に壊滅的な打撃をあたえてきたという経験的事実にてらして、あえて争議行為の正当・違法をとうことなく、使用者のなすそれらについて労働委員会の同意を必要としたのである。

それを仙台高裁判決のように解すると、たとえ「事実関係においても違法性においても頗る明白」な違法争議行為という限定をつけたにしても、そうした判断を使用者にはなく、労働委員会にゆだねることにより、使用者がわの不当な攻撃から労働組合や争議行為を防衛しようとする法の趣旨をまったく蹂躪することとなる。しかも、争議行為の違法性が事实的にも、法的にも「頗る明白」であるか否かの判定規準は、それ自体漠然としたものであるから——げんに本件ビケッティングを違法とした仙台高裁判決（昭二三・四・二四、上告棄却）にも、その後の判例の展開状況をふまえると、疑問なきをえないわけであるから——、仙台高裁判決は、使用者がわによる争議行為の違法性についての恣意的な認

定への通路をきりひらいたことになる。これらのことが、労働者の争議行為・団結活動の尊重と背反した路線を指向するものであることは、いうをまたないところであらう。

(四) 第二に、三菱鉱業細倉鉱業所事件控訴審（仙台高裁、昭二四・八・六判、稲田馨・鈴木禎次郎・佐々木次雄裁判官、刑資五五号三二九頁）の公訴棄却判決があげられる。本件の公訴棄却の理由は、宮城県地労委の委員が任期終了後なお労働者がわ委員候補者の推薦がおくれたため、県知事の依頼にもとづいてひきつづき同委員会委員としての職務をおこなっている間に、不当労働行為の処罰請求決議をなしたものである。これにたいして、仙台高裁判決は、改正前の労働組合法施行令（昭二一勅令一〇八）の解釈として、任期終了の委員は後任委員の委嘱あるまでは、とうぜんその職務をおこないうるものと解しえず、また県知事が同施行令第三七条にさだめる委嘱方式によらずに、任期終了の委員をしてひきつづきその職務をおこなわしめる権限を有しないから、県知事の依頼は法律上効力はなく、また適法な権限も有しない同委員会の決議にもとづく処罰請求は法律上の効力を有せず、結局本件公訴の提起手続が法令に違反した無効のものだ、と判示したわけである。かくして、使用者は無罪のうま酒に酔しれることができた。

ところが、おなじような事情のもとで、県知事が新委任の委嘱にいたるまで、旧委員を委嘱した電産猪苗代分会事件判決（福島地裁若松支部、昭二四・二・七判、長尾信・真船孝允・斎藤寿郎裁判官、刑資四八号三二八頁）では、旧委員をしてその間隙をうめしめることは、労働委員会たるの性格上とうぜんのことだといわねばならず、労働組合法施行令第三七条が県知事の職権による委嘱をみとめる趣旨から、一時旧委員を委嘱して急場をしのぐこともまたやむをえないところであり、労働委員会の存在意義からすれば一時たりとこれを欠くなら労働行政の混乱をきたすべきことが明瞭

であるから、臨機の処置としてとうぜんのことだ、と判示されているわけである。

なるほど、審級もちがいが、担当裁判官もことなるわけであるから、判断理由がことなるのはとうぜんだといえるかもしれない。しかし、ここで問題としているのは、そうしたことはない。福島地裁若松支部判決は、こうした理由から、弁護人が主張した地労委による公訴提起請求決議の無効性を排斥したのであるが、本件であらそわれていたものは、労働関係調整法第三七条所定の冷却期間をおかない電産労働者の電源ストの違法性であった。しかも、この判決は、同時期にいっせいに訴追せられた電源ストに関する判決（労委の公訴請求手続などはじめから問題とされていない）のなかで、ほとんど唯一の労働者有罪判決だったといつてよい。

つまり、この両判決を対比し、総括していえることは、使用者がわを無罪とする論理が、おなじ適用条件のもとにおいても、労働者がわを無罪とする論理には使われず、労働者がわの訴追事件においては有罪への方向においこむための別の論理がもちいられる、ということである。かくして、労働者は有罪の苦汁を味あわされることとなった。この両事例は、いみじくも、この時期の裁判所が、使用者がわの権利擁護に情熱をかたむけ、労働者がわの権利擁護に冷淡であったことの一般的傾向をみごとにシンボライズしたものであった。

(ハ) 第三に、正田製作所事件控訴審判決（東京高裁、昭二四・一一・一九判、吉田常次郎・保持道信・鈴木勇裁判官、刑資五五号二六三頁）があげられる。本件は、経営難を理由とする工場閉鎖・全員解雇に反対する争議解決後も、事実上労働組合の生産管理状態にあった工場の使用者が、知人の米国人チャールス・ドレーヤーの連合国人たる特殊の地位を利用して経営権の確立をはかり、組合幹部を一掃するにしくはないとかんがえ、特別経営協議会の席上ドレーヤー

に経営権譲渡をおこなった旨を宣言し、ドレーヤーも新経営者として争議行為が連合軍軍事裁判所で処罰される旨の告示をかかげた後、新経営者のもとに従業員としてとどまるものと然らざるものを選別するため、ドレーヤー保護のためとして招致された「米国憲兵四名、CIO二世の役員二名」監視のもとに、従業員全員の集合を命じたりえて、団交権侵害を理由に集合を阻止した組合幹部九名にたいし即時解雇をおこなったものである。

第一審判決（東京地裁、昭二三・六・二九判、鉅鹿義明裁判官、刑資五五号二五八頁）が、組合幹部放逐のために偽装的な営業譲渡をおこなった、このいかにも卑屈な日本人経営者にたいして、有罪判決をくだしたのはいうまでもない。

ところが、東京高裁判決は、営業譲渡後日本人経営者が匿名組合員のような形でのこり、内部的に重大な利害関係をもつてはいるが、譲渡行為を仮装と断定する証拠は不十分であり、またドレーヤーおよび被告人らは個別折衝でドレーヤーを新経営者として否認の態度をつづける者のあることは予想したが、この者をいかにするかについてならかの協議があったことをみとめるにたる証拠は不十分であるとしたうえで、ドレーヤーが集会阻止者に突如申渡した解雇の意思表示に被告人らが共同加担したとむべき証拠はない、と判示するにいたっている。

肝心かなめな点が、「証拠不十分」ですっぱりと大穴をあけられてしまったが、ドレーヤーがいかなる権限もないのかかわらず、新経営者として「当製作所において破壊行為、窃盗行為、生産阻害行為、その他の非行為を為す者は連合軍の占領目的に反するものとして連合軍に係る軍事裁判及び日本の裁判においてその責を問われるべし」との告示をかかげて、組合員に威嚇をくわえたり、また「米国憲兵四名、CIO二世の役員二名監視の下に」組合員との個別接衝にのぞんだり、さらに被告人の一人があらかじめ用意した退職願（一〇枚）が被解雇者数（九名）といみじく

もほぼ符合していたりする事実からも、被告人らが組合幹部を放逐するために本件解雇を仕組んだとみる情況証拠がまったくなかったわけではない。

東京高裁が、これらの証拠事実をあえて無視して、被告人無罪の判決にふみきったところに、はしなくも使用者がわ無罪を指向するこの期における裁判所の態度の一端があらわれている、ということができよう。

東京高裁判決は、かくして営業譲渡の虚偽性を否定することとなった結果、ドレーヤーのなした即時解雇の意思表示がいかなる意味をもつのかを問題とせざるをえなくなった。そこで判決は、本件営業譲渡契約において雇傭関係のすべてがドレーヤーに移転されるとの約定があるにもかかわらず、使用者としての賃金支払等の義務は、旧使用者と新使用者との契約で新使用者に移転せらるべきものでなく、「債務の引受又は更改」の方法によるべきであり、債権者たる被用者はつねに契約当事者でなければならないから、営業譲渡にともなう雇傭関係移転の条項はすくなくとも「これに反対する」ものについては効力がないこととなり、ドレーヤーは使用者といえないので、同人のなした解雇の申渡しもなんら法的意味を有しないこととなる、と解するにいたるわけである。つまり、ドレーヤーは被解雇者にたいする関係では使用者ではなく、不当労働行為としての差別的「解雇」などはじめからないから、たとえ被告人が解雇申渡しに共同加担していたとしても、それは法的な意味をなさない、と東京高裁判決は主張するのである。

だが、一見してわかるように、本件のばあいにはたんなる使用者の交替があつたとどまり、企業そのものはなお實質的には同一性をうしなうことなく存続するわけであるから、個別的雇傭関係は原則として新使用者に承継されているわけである。このことは、本件の営業譲渡契約でもはっきりと約定されているところである。だが、高裁判決で

は、雇傭関係については労働者を契約主体とした「債務引受」や「更改」をさらに必要とする、と複雑な理論構成をとっている。しかし、そもそも「債務引受」や「更改」は、営業「譲渡」の法理が承認されないところにおいて、債権債務の「譲渡」的機能を実現するための法的手段として利用されたものである。したがって、包括的な営業譲渡契約があるばあいには、それとは別個に、雇傭関係について労働者による「債務引受」や「更改」契約の締結をもとめることは、不必要な手続であった。だが、それにもかかわらず、判決がこの不必要な手続をとらせるよう発想したのは、なんとしてもドレーヤーを被解雇者にたいする関係において使用者としての地位からひきおろさねばならなかったからである。使用者を不当労働行為の刑事訴追から救うためには、利用できるものなんでも利用しようとする魂胆が、この東京高裁判決にはたしてなかったといいきれようか。

ところで、包括的な営業譲渡がなされたばあいにも、労働者において新使用者にたいし就労拒否¹¹退職の意思表示をすれば、雇傭契約関係が解消するのはとうぜんである。これを東京高裁流の考え方からすれば、労働者が「債務引受」「更改」を拒絶することにより、新使用者とのあいだに雇傭契約が発生しないことになる。それでは、本件において、労働者が退職、あるいは「債務引受」「更改」の拒絶の意思表示がなされているのか。判決は「これに反対」したといきっているが、被解雇者らが反対したのは、認定事実をみるかぎり、ドレーヤーが米軍憲兵・CIO二世役員の監視下で脅迫的におこなおうとした個別折衝が、労働組合の団体交渉権の侵害になるとして、その開催に反対したにすぎないのである。だから、この点は、あきらかに事実誤認であったというほかない。

東京高裁判決は、このような事実誤認にもとづく法律判断によって、やや強引ぎみに使用者をして不当労働行為の

刑事責任を免脱せしめているのである。

(二) みぎの東京高裁判決は、かなりの形式論をあやつて、無罪判断に到達したが、これをもっと徹底させたものとして、共栄木材事件一審判決（静岡地裁浜松支部、昭二三・一一・一七、永井雄尚裁判官、刑資五五号二七七頁）がある。判決の無罪理由は、「第一次労働争議は須臾にして解決せられ、又第二次争議の如きは共栄工業株式会社と前掲共栄分会の組合員である右共栄工業株式会社の従業員との間の争議であるに過ぎない。そして共栄木材会社の従業員たるSは右共栄分会の副組合長として其争議を指導応援したものである」から、その解雇は争議行為そのものを理由としたものでないことを推認しうる、というものである。

なるほど、第一次争議は昭和二年七月二三日から八月六日までの一五日間で、第二次争議が同年一二月初旬から翌年二月七日までつづけられたのと対比すれば、「須臾にして解決」されたものといえよう。しかし、一五日間にわたる争議行為が、当時の労使関係において、まったく無視されるような軽微な争議行為と使用者がわに意識されていたかどうかは疑わしい。それを判決は、さらりと「須臾にして解決」した争議行為だから、使用者としては問題にしていなかったのだ、と水に流すのである。これが、いかほど使用者がわに肩をもった判断態度であったかは、いわずとしてしれるところであろう。

さらに、判決は水に流せない長期の第二次争議については、争議先が被解雇者とは雇傭関係のない共栄「工業」であるから、共栄「木材」と「工業」との従業員で組織する共栄分会の副組合長を解雇しても、争議行為を理由とした解雇でないのだ、と構成する。これほど人を喰った判決があるうか。たとえ雇傭先がことなる従業員をもって組織さ

れたにせよ、共榮分会は単一組合である。この単一組合の幹部が、雇傭先のこととなる企業の争議行為を指導し、争議妥結直後に解雇されている以上、よほど特別の事情がないかぎり、やはり争議行為を理由とする解雇とされるのが理の当然である。まして、本件のような名称からして、同一資本の系列にあることがうかがえる企業体においては、なおさらである。

さすが、この判決は、控訴審判決 (東京高裁、昭二四・九・七判、大塚今比古・早野饒三郎・武田軍治裁判官、刑資五五号二八〇頁) においても支持されることはなかった。だが、ここで指摘したいことは、使用者がわの刑事責任を免脱させるためには、こうした常識はづれの形式論さえ臆面もなくもちいられた、ということである。

三 労基法等違反事件と裁判所

(1) 労働基準法等違反に関する刑事訴追事件で、この時期に判決をみたものの総数は、一二五例をかぞえる。そして、その裁判結果は、第二表にみられるとおり、使用者の有罪件数は一〇事例 (四〇%)、無罪件数は六事例 (二四%) となっている。したがって、計数的にみれば、不当労働行為に関する刑事訴追事件のばあいよりも、使用者の有罪判決率が高く、また無罪判決率が低くなっていることがわかる。

これは、労働基準法等違反事件のばあいには、ことがらの性質上、労働基準法等違反の犯罪事実が認定された以上、その違法性を阻却するよほどの事由がみとめられないかぎり、刑事責任をまぬがれがたいことからして、きわめてとうぜんのところである。だから、このばあいには、むしろ二四%にあたる六事例もの無罪判決がなされたことの

第 2 表 労働基準法等違反訴追結果

	▲	●	×	計	▲	●	計	△	○	×	計	総計
I	7			7 (.368)	8		8 (.411)	4			4 (.210)	19
II		2	1	3 (.500)		1	1 (.167)		1	1	2 (.333)	6
III	7	2	1	10 (.400)	8	1	9 (.360)	4	1	1	6 (.240)	25

(備考) ×は原審破棄自判をしめす。

ほうが、おどろくべき事態のようにおもえるのである。とりわけ、この無罪判決率を後述する労働者の刑事訴追における無罪判決率一七・二％と対比すると、いかにもこの時期の裁判所が労働者の権利の法益性にひくい価値しかみとめていなかったことが、手にとるように了解できるというものである。

(2) さて、みぎの無罪判決六事例のうちには、犯罪事実不証明のものがおおいことは事実である。

(1) たとえば、日本絨氈製作所事件判決(上市簡裁、昭二四・一一・二九判、今井栄之裁判官、刑資五五号五四九頁)では、女子労働者にたいする差別的賃金の支給や休日労働・時間外労働などの違反事実があるにかかわらず、法人の取締役である被告人において違反行為の計画を知り、これが防止に必要な措置を講じなかったことにつき事実の証明がないとして、無罪判決がなされている。たしかに、労働基準法第一二一条二項は、「使用人」の違反行為について、「事業主」も行為者として刑事責任をおわされるには、判示のような要件のあることを必要としている。おそらく、労働基準監督署も検察官も、本件のような中小企業では、事業主たる使用者が直接労務管理にタッチする機会のない大企業のばあいとなり、事業主たる使用者が「使用人」と一体となって労務管理にタッチする現実をとらえて、「使用人」の違反

行為も「事業主」の違反行為と構成して、事業主の刑事責任をとることになったものであろう。この現実感覚は尊重さるべきものとおもうが、いかにせん法の建前には即しなかった。したがって、事業主たる代表取締役を起訴しながら、同人において『使用人』の違反行為の計画を知り、これが防止に必要な措置を講じなかった」ことの立証をおこたった検察官の片手落が、本件無罪判決の原因であったとみとめるほかはない。

(四) しかし、一審無罪判決を判決挙示の証拠によつてはいまだ事実を認定しがたいのに、これを認定した点に理由不備の違法があるとして破棄した犬飼町農協事件控訴審判決（福岡高裁、昭二五・五・三〇判、谷本寛・竹下利之右衛門・吉田信孝裁判官、刑資五五号五九六頁）になると、やや問題がでてくる。本件は、農協組合長の女子労働者にたいする休日労働の刑事責任がとわれたものであったが、福岡高裁判決は、検察官作成の供述調書に被告人の供述として「女子職員は概ね賃金も安く時間外勤務をすれば割増^{（割増）}あるので左様考えて休日も労働に従事させた」旨の記載があるが、それは被告人が休日に労働させたという趣旨でないことは同調書中の前後の記載であきらかだとか、また同様に「昨年十一月基準署から注意を受けたが、職員の給料も少ないので時間外勤務或は女子の休日労働をさせたことは全く申訳ない」旨の記載も、前後の記載などから、「被告人が休日に労働させたことを陳謝する趣旨か、それとも被告人の意思如何にかかわらず女子の休日労働について組合長として陳謝する趣旨か明かでない」と判断したものである。

なるほど、「昨年十一月基準署から云々」の供述は、高裁判決のように二様の意味にとれないではない。だが、労働基準監督署の立検手続はそう軽々にとられるものではなく、違反者にたいする注意などの行政監督をへて、なお違反をあらためない悪質者についてはじめて送検がおこなわれるのである。しかも、その起訴率（昭和二九年度までの）

は、ほぼ四、五〇％にすぎないのである。^{*}したがって、裁判所がこうした立検手続から起訴にいたるまでの実情に留意するならば、前記のような被告人の供述にあえて二様の意味を付与するまでもなかった、といえるであろう。しかし、「疑わしきは罰せず」との法原則から、福岡高裁判決が原判決を破棄するにいたったのは、やむをえないことだったのかもしれない。

* 松岡三郎「労働基準監督機構」（講座・労働問題と労働法5）三〇二―三頁参照。

だが、それにもかかわらず、この法原則が労働者の刑事訴追事件になると、その適用を手びかえられるところに、依然として問題がのこるのである。たとえば、日鉄輪西製鉄所事件控訴審判決（札幌高裁、昭二四・一二・一二判、竹村義徹・河野力・大崎孝之栄裁判官、刑資四八号三九六頁）がその一例といえよう。

本件で争点となったものは、団体交渉において組合がわが予定した団交会場（講堂）へ出席するのを拒否した所長ら使用者がわの者を、多数の組合員が連行しようと玄関まで押出し、暫時休憩の後、トラックに乗車させて予定会場へ連行したことが、「多衆の威力を示して暴行脅迫」に該当するかであった。

みぎについて、被告人有罪の判断をくだした札幌高裁判決がしめす判示事實は、被告人らが会社側代表とのあいだで会場問題で時をすごすうちに、ましかねた組合員多数が会議室に侵入し、青年学校講堂へ行くことをもとめて所長らをとりにこみ、その場をうごくまいとする同人らを大衆の力で玄関附近まで押し出すという事態を惹起してしまつたが、「この間被告人等闘争委員の中には大衆の入室を阻止しようとするものもあつたけれども、潮のような大衆の力には抵抗することができず、水谷所長等が青年学校へ行くことを承諾するのなれば、この情勢は終に阻止する

ことができなかった。そこで水谷所長等も青年学校へ行くことを決心せざるを得なくなり、青年学校へ行くからしばらく休ませてくれと申し出たので、被告人井上はそのことを大衆に告げて、所長等は一旦自室に帰ることができ少憩後所長等は青年学校講堂に赴いた」というものであった。

これにたいし、被告人無罪の判断をくだした札幌地裁判決（昭二二・一一・二四判、塩田宇三郎・布施弥助・安倍正三裁判官、刑資三八五頁）の判示事實は、多数の「労働組合員達は闘争委員中其の入室を阻止する者もあったに拘らず、同会議室内に侵入し、所長部長に青年学校に行くことを求めて、同人等を囲み、大衆の力は其の場を動くまいとする同人等を室外に揉み出し階下入口近く迄押し出し、被告人等の闘争委員と雖も、暴行を警戒する以外、水谷所長、佐山部長が右講堂に行くことを承諾するの でなければ、此の情勢を阻止することが出来なかつた。右の如く大衆に揉まれた水谷所長、佐山部長は右本事務所入口附近で、講堂に行くから十分休ませて呉れと申し出たので、被告人井上は其のことを大衆に知らせて、所長部長は其の自室に帰ることが出来た。斯くて自室に十分位休憩本事務所入口に出て来た水谷所長、佐山部長及び香春技師長其の他の会社幹部は被告人井上等の闘争委員其の他の者と共にトラックに乗り前示日鉄構内の二千数百名入っていた青年学校講堂に至り……」というものであった。

この二つの判示事實をくらべると、後者のほうに、休憩後の会社がわ幹部の行動に自発性がいくらかみられる程度で、あまりかわつたものとはいえない。そして、共通していえることは、この判示事實のどこからも、被告人らが暴行脅迫をもって会社幹部を不法に連行しようとした事実がみられないことである。むしろ、被告人ら闘争委員の力をもつてしても、組合員大衆の行動を阻止しえなかつた情況が、端的にえがかれているといつてよい。

札幌高裁判決は、あるいは被告人らが組合員大衆の行動を利用したものだとかんがえたのかもしれない。それは、判示事実を裏づけるものとして、階下入口附近まで押し出されたとき、「十分間ばかり休憩をさせてくれと云うと井上が休憩をしたら講堂へ行ってくれるかと云ったので自分も観念していたので十分間したら行く」と答え所長も自分の言葉を肯定した」との佐山（部長）証人の訊問調書中の証言記載を引用しているからである。しかしながら、この被告人の言葉も、会社幹部らが講堂へいってくれなければ、組合員大衆の行動を阻止できないという意味に理解できないではない。ようするに、このばあいにも、二様の意味がなりたつのである。だが、それにもかかわらず、札幌高裁判決は、このばあいには、「疑わしきは罰せず」との法原則を適用することはなかったのである。

(イ) さらに、前記無罪判決のなかには、実体面においても、かなり使用者がわの責任について甘い判断をしめすものがみられる。たとえば、昭和二三年九月六日から一月末日までの休業手当（約四二万円）を昭和二四年三月二二日まで支払遅滞をしたことについての使用者の刑事責任をとった帝国金属工業事件控訴審判決（仙台高裁、昭二四・一〇・八判、稲田馨・鈴木禎次郎・松本晃平裁判官、刑資五五号六一五頁）では、経営難を理由に資金調達まで支払を猶予してもらいたい旨を労働組合の団体交渉により承諾されているばあいには、たとえ使用者の休業手当不払があっても、これを支払の遅滞ということができず、労働基準法第二六条に違反するものでない、と判示している。

しかしながら、休業手当といえども、使用者の責に帰すべき事由にもとづく休業期間中の労働者の生活を維持すべき源泉であり、実質的には賃金なのである。したがって、労働者個々人に休業期間中に具体的に発生した賃金請求権は、たとえ労働組合の団体交渉によっても、支払猶予をなしえないことなどは、定期払の原則（労基二四条二項）から

もすぐと知れるところである。仙台高裁が、こうした単純ともいえる労働基準法の理解にいたらなかったのは、使用者の企業採算だけに目をうばわれて、経営難にもかかわらず労働者を解雇もせず、いぜんとして雇傭関係を継続しようとする使用者にたいし要求された、休業期間中の労働者の最低生活保障という重大な法的責任を看過したためであった。

(二) おなじようなことは、東芝電気川岸工場事件判決（長野地裁諏訪支部、昭二五・五・三〇判、兩宮熊雄裁判官、刑資五五号四九九頁）にもみられる。本件は、従業員への支払賃金の準備（失業保険料の控除も）がすべて本社において取扱われ、各工場にはまかされていないところで、工場において発生した所定期日における賃金不払の刑事責任を工場長らにとつたものである。判決は、「本社より資金の送付がない以上どうすることもできないし、自ら工場長として工場（被告人会社）の計算で、資金を借入れ若くは製品、資材等を処分換金して、これ等の……支払に充当する権限はない。さりとて、被告人H個人の計算で、これ等の資金を調達して……支払をするまでの責任はないから、本社よりこれ等資金の送付がない以上、被告人Hに……賃金全額を所定支払期日に支払を期待することは不可能である」として、無罪の言渡をおこなっている。

賃金が唯一の生活の源泉である労働者を飢させておいて、はたしてこの工場長には、判決のいうとおり、本社よりの送金がない以上、拱手傍觀する以外に方法がなかったのか。そうではあるまい。このばあい、たとえ職を賭しても、工場の計算において、資金の借用、製品・資材等の換金処分をおこなうことが、工場長に課せられた法的責任であつたはずである。労働基準法第二四条二項は、そうした重い責任を使用者にたいして課しているのである。この点で、

長野地裁諏訪支部判決がいつも安易に期待可能性理論を借用して、使用者の刑事責任を否定したことは、あまりにも労働者の権利を軽視し、使用者がわの企業採算・企業運営を重視する裁判態度であつた、といえよう。そして、このような評価がかならずしもあやまりでないことは、つぎの本件控訴審判決（東京高裁、昭二五・一二・九判、労基集一集八頁）を引用するだけで十分である。

「被告人としては、本社に対し更に一段強くその送付方を要求し、これを促進させ、又はこれを確約させることも不可能でなかったかも知れないし、又被告人の検察官に対する供述調書中には『工場長として賃金の遅払を防止するため本社から予め資金繰りがつくという確認ができれば工場の手持資金又は銀行交渉等許される範囲で従来と雖もその防止につとめていた』との旨の記載があることに徴すれば、本社からの送金なしとの理由のみにより同被告人に賃金不払の期待可能性なきものとし同人が支払義務を尽さず漫然拱手傍観していることを許すべきではない」。

(3) 以上に検討をくわえた無罪判決の若干が、もし有罪判決に転化していたとすれば、この期の労働基準法等違反事件における有罪率（四〇％）は、かなり高率なものとなりえたであろう。^{*}しかし、その現実には労働者の刑事訴追事件における有罪率（五二・四％）よりひくく、ここにもこの期の裁判所における労働者の権利の擁護にはきびしく、ぎやくに経営の自由にとっては寛容だという一般的方向が、ぬかりなくしめされているようにおもわれる。

* なお、労働省労働基準局編『労働基準法違反事件判決集』第一集二九〇頁の統計表によれば、昭和二三年四月から昭和二四年七月までに、判決の確定したものは、略式命令をのぞいて、有罪四〇件で、無罪が〇件ということである。確定判決だけをとらえているので、こうした結果となつたものであろうが、分析の時期もずれているので、はたして、これが労働基準法等違反事件の裁判における一般的傾向をしめすものかどうかは、かならずしも断言できないものがある。